

■ topsalarissen

Nut van bonus dubieus

Trouw
23.04.05

door Guido Goudsmit

Er is geen bewijs dat bonussen een bedrijf vooruit helpen, zegt de ene wetenschapper. „Met cijfers kun je manipuleren.” Bonussen werken juist wel, zegt de andere academicus. „Maar het kan beter.”

„Bedrijven die het goed doen hebben een bescheiden leider”, zegt André de Waal, docent aan de Maastrichtse School of Management. Hij is er niet van overtuigd dat Essent-topman Boersma – die onder druk van publieke woede over zijn salaris de helft van zijn bonus aan een goed doel schenkt – aan die karakteristiek voldoet. „De cruciale vraag is of Boersma's inkomen zijn medewerkers niet demotiveert.”

De Waal, chemicus en bedrijfskundige, is goed thuis in het internationale beloningsonderzoek. Hij volgt de discussie over de topinkomens

geboeid – „Ik kan er een eind in meegaan” –, maar de precieze hoogte van het inkomen van Boersma en Nuon-baas Van Halderen vindt hij niet zo interessant. „Wat mij bezighoudt is of een beloningssysteem ten dienste staat van de langetermijncontinuïteit van een bedrijf. Dat waag ik in het geval van bonussen van topmanagers te betwijfelen. Er is geen wetenschappelijk bewijs dat topbeloningen de prestaties in een organisatie ten goede komen.”

Volgens De Waal kunnen prestatie-maatstaven altijd gemanipuleerd worden. „Met cijfers kun je een heel eind komen. Zelfs 'klanttevredenheid’, die bij Essent voor 50 procent gaat meewegen voor de bonus van de top, is niet objectief. Dat wordt enigszins geplooid omdat er accountants meekijken.”

Jan Bouwens, hoogleraar accountancy aan de Universiteit van Tilburg, ziet het anders. „Er is voldoende bewijs dat bonussystemen werken. Je kunt sleutelen aan de voorwaarden, dat is waar, zodat het systeem beter werkt. Maar zeker financiële doelstellingen die een be-

stuurder moet halen, zoals winst en een hogere koers van het aandeel, zijn uitstekend te objectiveren.”

Bouwens wil daarmee niet zeggen dat de salariëring van bestuurders altijd klopt. „Maar dat moet je de raden van commissarissen aanwrijven. Ze zouden actiever moeten werken voor een nieuwe topman, en met minstens drie kandidaten moeten aankomen. Nu is het zo dat alle normale verhoudingen opzij worden gezet, en er een *golden boy* wordt aangezocht als voorzitter van de raad van bestuur – die het salaris mag vragen wat hij wil.”

Zowel De Waal als Bouwens is kritisch over de rol van de raad van commissarissen. De Waal: „De commissarissen verschuilen zich te gemakkelijk achter beloningsconsultants als Hay en TowerPerrins, terwijl de systematiek waarmee deze bureaus topsalarissen onderbouwen, niet deugt. Het begrip 'marktwaarde' voor een Nederlandse topman, is onzin. Hoeveel Nederlanders zitten er bij buitenlandse bedrijven?” Hay wil geen commentaar geven.

Bouwens vindt dat de raad van commissarissen vooral zijn maatschappelijke taak serieuzer moet nemen. „Neem de onrust rond Nuon en Essent. De commissarissen hadden het externe effect van de bonussen moeten voorzien. Ze dienen zich ook naar buiten te verantwoorden.”